



Info Artikel

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Pemimpin

Korespondensi Penulis

hikmahnur620@gmail.com¹;
muhajirahb@gmail.com²

ISSN (Print)

2599-1523

ISSN (Online)

2797-7536

Analisis Gaya Kepemimpinan Rektor IPI, Dekan FTK IPI dan Ketua Prodi MPI di Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa

Nurhikmah¹; Muhajirah. B²✉

Dosen Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa¹; Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam IPI Gowa²

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan Rektor IPI, Dekan FTK IPI Dan Ketua Prodi MPI di Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa. Peyusunan artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan studi kasus. Adapun yang menjadi sumber data Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder, yang diperoleh dari dokumen-dokumen, jurnal, skripsi, maupun data terkait yang membahas mengenai gaya-gaya kepemimpinan Rektor, Dekan maupun Ketua Prodi. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan, yaitu studi literatur dan Teknik Analisis Data yang digunakan yaitu metode analisis data deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik Rektor, Dekan hingga Ketua Prodi menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda satu sama lain.

Copyright (c) 2021 Nurhikmah dan Muhajirah. B.

PENDAHULUAN

Kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan formal khususnya pendidikan tinggi, menjadikan perguruan tinggi sebagai sektor strategis yang diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu. Keadaan persaingan yang cukup kompetitif antar perguruan tinggi menuntut kelembagaan sehingga mampu serta, unggul dalam persaingan tersebut. Perguruan tinggi diupayakan melakukan langkah antisipatif guna menghadapi persaingan yang semakin kompetitif serta bertanggung jawab untuk menggali dan meningkatkan segala aspek pelayanan yang dimiliki, karena sebuah pelayanan yang dimiliki oleh lembaga tersebut bisa dikatakan baik dan juga sebaliknya, jika pelayanan yang dimiliki suatu lembaga buruk maka lembaga tersebut akan dikatakan buruk pula termasuk juga pelayanan dalam sebuah lembaga pendidikan, pelayanan yang baik dapat dilihat dari bagaimana cara memperlakukan pihak lain. Dan biasanya dilakukan oleh Rektor, Dekan dan Ketua Prodi.

Menurut Rofiu'din dalam Sadariah (2017) Kepemimpinan dalam islam merupakan Sunnatullah yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yang telah dijelaskan dalam Alquran dan hadits. Banyak sekali istilah yang telah disebutkan diantaranya: Amir, Khalifah, imamah dan lain sebagainya, hal ini berarti alquran telah memberikan pedoman kepada umat manusia dalam menjalankan segala tindakan kepemimpinannya yang tidak terlepas pada hukum syariat islam. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua kata yang memiliki pengertian yang berbeda, namun memiliki keterkaitan yang holistik sehingga tidak

dipisahkan satu sama lain. Merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian pemimpin adalah orang yang memimpin. Kepemimpinan adalah cara atau proses kegiatan dalam memimpin. Pemimpin merujuk kepada peran yang diemban oleh seseorang dalam memimpin sebuah organisasi, maupun keluarga. Sementara, kepemimpinan mengacu pada kemampuan/keahlian seseorang di dalam memimpin, agar program kerja yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan dan sasaran (Sari & Maryadi, 2018).

Berdasarkan dunia yang dinamis saat ini, suatu institusi membutuhkan seorang pemimpin untuk menentang keadaan tetap, untuk menciptakan suatu misi terhadap masa depan, dan untuk menginspirasi anggota institusi juga membutuhkan pemimpin untuk memformulasikan rencana-rencana yang mendetail, menciptakan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi operasi harian. Dalam rangka pengembangan diri tersebut, dibutuhkan pimpinan yang mampu membawa organisasi mengarah pada tujuan. Tidak bisa dipungkiri, banyak organisasi-organisasi di Indonesia yang mati, karena tidak mampu memiliki inovasi untuk mempertahankan keunggulan mereka. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawainya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Bukan hanya kepemimpinan normatif yang dibutuhkan untuk mengembangkan sebuah organisasi, namun dibutuhkan pula sebuah gaya kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, tidak bergantung pada satu pendekatan untuk semua situasi. Pandangan ini mensyaratkan agar pemimpin mampu membedakan gaya kepemimpinan, membedakan situasi, menentukan gaya yang sesuai untuk situasi tertentu serta mampu menggunakannya dengan benar.

Institut sebagai sub sistem pendidikan mengolah sumber daya input (*resources inputs*) melalui proses pendidikan (*education process*) menjadi output pendidikan (*education outputs*). Ketiga hal ini saling terkait dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan pendidikan. Bahwa perubahan input menjadi output tidak lepas dari upaya dan proses saling mempengaruhi antara individu yang terlibat di dalamnya, seperti dosen, pimpinan, para pegawai, serta sarana dan prasarana sangat menentukan dalam mewujudkan cita-cita yang diinginkan. Seorang rektor memainkan peran yang sangat penting terhadap dinamika yang ada pada suatu institusi. Segala macam bentuk, kebijakan yang mampu meningkatkan reputasi, popularitas, kepuasan karyawan dan mahasiswa, peningkatan mutu tenaga pengajar, dan lain sebagainya merupakan bentuk dinamika yang terdapat dalam Institusi guna meningkatkan daya saing.

Seorang Rektor dalam mempengaruhi civitas Akademik untuk mengarah pada peningkatan pegawai seperti yang disyaratkan diatas khususnya pegawai Non-pendidik akan terlihat dari rangkaian perilaku yang dijalankan rektor tersebut dalam mengelola institusinya. Hal ini yang dalam perspektif kepemimpinan tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Dengan kata lain sekaligus menegaskan bahwa kajian kepemimpinan khususnya disektor pemerintah menarik untuk diperbincangkan. Gaya kepemimpinana pada rektor merupakan salah satu element penting dalam mencapai, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja organisasi.

Tugas dekan telah termuat dalam peraturan tertulis, misalnya: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Diponegoro. Dekan memiliki tingkat kewenangan yang tinggi dalam memimpin perguruan tinggi, mengembangkan visi strategis, mengatur prioritas, mengumpulkan uang, merekrut karyawan, mengalokasikan sumber daya, dan memastikan kualitas pendidikan. Individu yang menduduki jabatan sebagai dekan memainkan peran penting dalam menetapkan lingkungan kerja dan membangun suasana yang kondusif bagi para pegawai dan para mahasiswa.

Gaya kepemimpinan Ketua Prodi merupakan cara Ketua Prodi dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan dosen, staf, mahasiswa, orang tua mahasiswa, dan pihak lain yang terkait untuk bekerja berperan serta mencapai tujuan jurusan. Masalah gaya kepemimpinan Ketua Jurusan sangat kompleks dan menyangkut banyak aspek, baik aspek individu maupun organisasi terkait mahasiswa dalam hal penyusunan dan proses penyelesaian studi misalnya banyaknya masalah yang timbul dari faktor internal mahasiswa maupun dari faktor eksternal (Sadariah, 2017).

Pemimpin merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Karena seorang pemimpin yang sukses akan mampu mengelola organisasi, ia dapat mempengaruhi orang lain secara konstruktif, dan ia akan mampu menunjukkan jalan dan tindakan yang benar untuk diambil bersama. Kepemimpinan sebenarnya bukanlah sebuah kekuasaan melainkan sebuah amanah, meskipun setiap pemimpin diberi kekuasaan untuk mengatur dan mengarahkan pengikutnya dalam pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan sebagai sebuah amanah mengandung tanggung jawab besar didalamnya dan harus diemban dengan baik. Ditinjau dalam perspektif Islam merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan secara horizontal-formal kepada orang-orang yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan secara vertikal-moral di hadapan Allah SWT.

Idealnya kepemimpinan dan kredibilitas tergantung pada hati, bukan hanya otak. Kedua hal tersebut seharusnya ada pada diri setiap pemimpin, tidak hanya cerdas namun juga memiliki hati yang ikhlas untuk memimpin. Tentunya tipe pemimpin seperti ini disebut sebagai pemimpin masa depan. Artinya kepemimpinannya bukan saja untuk saat ini, tetapi investasi masa depan ketika masa kepemimpinan telah berakhir, mengingat jabatan sebagai pemimpin dapat diberi dan diambil kapan saja (Anwar & Otaya, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melihat dan mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Rektor Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa, Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, serta Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam tulisan ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan studi kasus. Adapun yang menjadi sumber data Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder, yang diperoleh dari dokumen-dokumen, jurnal, skripsi, maupun data terkait yang membahas mengenai gaya-gaya kepemimpinan Rektor, Dekan maupun Ketua Prodi. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan, yaitu studi literatur. Studi literatur merupakan cara yang digunakan untuk menghimpun data-data yang berhubungan dengan topik yang diangkat dalam suatu penelitian melalui kajian pustaka (Moleong, 2007).

Teknik Analisis Data yang digunakan yaitu metode analisis data deskriptif kualitatif. Maksudnya yaitu dari data yang diperoleh dalam karya tulis ini dilaporkan sesuai dengan fakta kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mendapatkan gambaran mengenai suatu fenomena yang sedang terjadi (Afrizal, 2014).

LITERATUR REVIEW

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata kata dasar “pimpin”. Dari kata dasar ini, lahir beberapa istilah, antara lain: pemimpin (orang yang memimpin), kepemimpinan (gaya atau sifat pemimpin), pimpinan (kelompok pimpinan), terpimpin (orang yang dipimpin atau pengikut) dan keterpimpinan (sifat orang yang dipimpin). Dari beberapa istilah tersebut, kepemimpinan memiliki banyak pengertian antara lain: orang atau kelompok yang memimpin, seluruh usaha memimpin, kemampuan atau kemahiran seseorang untuk memimpin. Kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang

lain dalam rangka mencapai tujuan, oleh sebab itu proses kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi profit maupun non profit menjadi suatu kajian yang sangat hangat untuk diperbincangkan, dikaji atau diteliti (Suharni, 2018).

Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan. Sebagai seorang pemimpin tentu memiliki peran besar dalam mempengaruhi setiap kegiatan, tindakan, sikap dan kebiasaan. Pengaruh itu semakin kuat jika kepemimpinan efektif. Kepemimpinan yang efektif akan membawa dampak positif bagi lingkungan organisasi serta pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan yang tidak efektif akan membawa dampak negative (Sadariah, 2017).

Kepemimpinan sebagai fungsi manajemen menjadi faktor penting guna mencapai tujuan sebuah institusi. Pemimpin pada satuan pendidikan harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis terhadap seluruh komponen pendidikan guna pembinaan dan pengembangan kerjasama antar personal. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, dan kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya. Untuk memahami gaya kepemimpinan setidaknya dapat dikaji dari tiga pendekatan yaitu pendekatan sifat, pendekatan perilaku dan pendekatan situasional.

Gaya kepemimpinan ialah suatu sikap dan tata cara yang sudah terbiasa dari seseorang dalam memimpin suatu organisasi (Kurniawan & Ayu, 2021). Gaya kepemimpinan mengarah ke tujuan perusahaan atau otoritatif melibatkan pemimpin dan pengikut, yakni dimana kepemimpinan (*leadership*) dan kepengikutan (*followership*) merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan (Setyawan, Sumaryanto, & Murwatiningsih, 2017).

Seorang pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan sebagai perilaku yang digunakan individu dalam mempengaruhi atau mengorganisir orang lain. Pernyataan ini lebih menunjukkan gaya kepemimpinan dalam arti yang luas sehingga setiap individu dapat menunjukkan sikap pemimpin dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku maupun sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam melakukan interaksi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nawawi dalam (Sari, 2019) menjelaskan mengenai fungsi kepemimpinan, sebagai berikut:

a. Fungsi pengambilan keputusan

Pemimpin harus mampu mengambil keputusan diberbagai situasi dan kondisi organisasi sehingga setiap pemimpin harus memahami teori pengambilan keputusan dan memperaktekannya, agar keputusannya bermanfaat untuk kepentingan organisasi. Karena setiap keputusan memiliki dampak positif maupun negative, sehingga perlu adanya diskusi bersama dalam hal ini pemimpin dan bawahan untuk menemukan keputusan yang tetap.

b. Fungsi instruktif

Yaitu kekuasaan dan/atau wewenang memerintahkan anggotanya untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi. Fungsi instruktif tidak harus dijalankan secara otoriter, kekuasaan dan atau wewenang tidak perlu mendorong seorang pemimpin bertindak sebagai penguasa yang tidak boleh dicampuri dalam mengambil keputusan dan tidak boleh dibantah instruksinya dalam pelaksanaan keputusan dan kegiatan lain yang telah ditetapkan. Tetapi harus

disampaikan secara jelas, baik mengenai isinya maupun dari segi bahasa yang harus disesuaikan tingkat kemampuan yang diberi perintah.

c. Fungsi konsultatif

Pemimpin menjadi figure sentral dan tumpuan harapan anggota dilingkungan organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin ditempatkan sebagai tokoh utama yang diyakinkan mengetahui dan dapat membantu menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi oleh anggota organisasi dalam bekerja. Pemimpin dipandang sebagai orang yang paling tepat untuk berkonsultasi dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang beragam dilingkungan organisasinya.

d. Fungsi partisipatif

Fungsi partisipatif sebagai strategi kepemimpinan dalam kepemimpinan untuk mengaktifkan organisasi, ibarat pisau bermata dua. Mata pisau yang pertama adalah kemampuan pemimpin mengikutsertakan anggota organisasi sesuai posisi dan kewenangannya agar partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan yang relevan. Mata pisau kedua adalah kesediaan pucuk pimpinan dan pimpinan-pimpinan dibawahnya untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi seperti memberikan petunjuk, pengarahan, berdiskusi, menyelesaikan pekerjaan yang mendesak bersama-sama yang dilakukan ditempat kerjanya atau tempat khusus yang disediakan untuk keperluan seperti itu.

e. Fungsi delegatif

Fungsi delegatif harus dilaksanakan untuk mewujudkan organisasi yang dinamis dalam mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi dibidangnya, karena tidak mungkin dilaksanakan sendiri oleh pimpinan puncak. Dengan kata lain pimpinan puncak sendiri tidak banyak artinya dan tidak dapat berbuat banyak dalam mewujudkan efektivitas organisasi. Usahanya untuk memajukan dan mengembangkan eksistensi organisasi sesuai visinya ke masa depan melalui pelaksanaan dan kemampuannya mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab pada pimpinan-pimpinan unit kerja bawahannya.

B. Teori Kepemimpinan

Berbagai teori kepemimpinan banyak dikemukakan, antara lain George R. Terry mengungkapkan enam teori, antara lain (Fadilatunnisa, 2019):

a) Teori Keadaan (*Situational Theory*)

Approach ini dalam kepemimpinan harus ada fleksibilitas sehinggadapat menyesuaikan diri dengan situasi yang berbeda. Kepemimpinan bersifat multidimensional. perangkat kepemimpinan menurut teori ini terdiri dari empat variable: a) Sang pemimpin; b) Para pengikut; c) Organisasi; dan d) Pengaruh Sosial, ekonomi dan politik.

b) Teori Kelakuan Pribadi (*Personal Behavior Theory*)

Salah satu sumbangsih penting teori ini adalah bahwa seorang pemimpin, dimana tindakan-tindakan pihak pimpinan dan jumlah otoritas yang digunakan berhubungan dengan kebebasan membuat keputusan atau partisipasi bagi pihak bawahan. Pendekatan teori ini berusaha untuk melihat perilaku pemimpin dalam hal memimpin. Sebab setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda atas tindakan yang dilakukannya sesuai setiap situasi yang dihadapi oleh pemimpin itu sendiri.

c) Teori Suportif (*Supportive Theory*)

Disini pemimpin ingin mengambil sikap bahwa para pengikut melaksanakan usaha mereka sebaik-baiknya dan memimpin mereka sebaiknya dilakukan dengan cara mensupport (membantu) usaha-usaha mereka. Untuk maksud tersebut pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu merangsang keinginan setiap pengikut untuk melaksanakan usaha sebaik mungkin menurut kapasitas masing-masing, bekerja sama dengan pihak lain serta mengembangkan keterampilan dan kemampuannya sendiri.

d) Teori Sosiologi (*Sociologic Theory*)

Kepemimpinan menurut teori ini lebih menitikberatkan permasalahan mengenai dua hal, yaitu upaya melancarkan aktivitas dan mendamaikan setiap konflik di antara pengikutnya. Pemimpin dalam hal ini menentukan tujuan dan para pengikut berpartisipasi pada pelaksanaannya. Teori ini mengasumsikan bahwa kepemimpinan dapat dibentuk dan dipelajari. Untuk menjadi pemimpin yang efektif dan bermakna, dapat dilakukan dengan menumbuhkan dan mengembangkan jiwa-jiwa kepemimpinan dalam diri seseorang melalui

pendidikan dan pelatihan tentang kepemimpinan, manajemen, pengambilan keputusan, komunikasi yang efektif, keuangan dan bidang lainnya. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk membangun kredibilitas seseorang agar mampu menjadi pemimpin, serta membuat seseorang cakap dalam memengaruhi orang lain.

e) Teori Otokratis (*Authorcratic Theory*)

Menurut teori ini pemimpin bertindak dengan sanksi seperti hukuman bila perinthnya tidak dipatuhi. Sebaliknya, ia memberi hadiah bila pekerjaannya berjalan dengan baik.

f) Teori Psikologis (*Psychologic Theory*)

Approach ini terhadap kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi pokok seorang pemimpin adalah mengembangkan system motivasi yang baik. Pemimpin menstimulir bawahannya untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran organisator maupun memuaskan tujuantujuan pribadi mereka sendiri.

C. Gaya-Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang ada dengan menggunakan dasar tertentu. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu (Suharni, 2018):

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerjasama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang akan dicapai.

Berdasarkan tiga pola tersebut terbentuk indikator kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan (Suharni, 2018):

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Kepemimpinan ini merupakan kekuasaan ditangan satu orang, pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal dan berambisi untuk menguasai setiap situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Menurut Sadariah (2017) Seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang pemimpin yang menganggap organisasi adalah milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bahwa sebagai alat mata-mata, tidak menerima kritik, saran dan menggunakan unsur paksaan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada “person atau individu pemimpin” akan tetapi kekuatan justru terletak pada parstisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratik yang paling tepat untuk organisasi modern karena (Sadariah, 2017):

- a. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
- b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan.
- c. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses daripadanya.
- d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
- e. Bawahan diberi kesempatan untuk mengembangkan kreativitas.
- f. Bersifat terbuka.
- g. Mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama.
- h. Mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi.
- i. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
- j. Mengembangkan regenerasi kepemimpinan.
- k. Perluasaan kaderisasi agar bawahan lebih maju dan memimpin masa depan.

- l. Memandang semua masalah dapat dipecahkan dengan usaha bersama.
3. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Tipe kepemimpinan karismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan berwibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan karismatik banyak memiliki inspirasi, keberanian dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar. Menurut (Sadariah, 2017) kepemimpinan karismatis merupakan gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka.

4. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas/Laissez-faire

Kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari gaya kepemimpinan otokratis, pemimpin kedudukan sebagai simbol. Gaya kepemimpinan laissez-faire merupakan tipe pemimpin yang membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Pemimpin hanya merupakan simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Menurut Cahyo (Sadariah, 2017) terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a) Gaya kepemimpinan kharismatik Adalah gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka.
- b) Gaya kepemimpinan transaksional Yaitu gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.
- c) Gaya kepemimpinan transformasional ialah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikutnya.
- d) Gaya kepemimpinan visioner Merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realitas, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.
- e) Kepemimpinan direktif. Tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis dari lippitt dan White. Bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.
- f) Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive leadership*). Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan memunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
- g) Kepemimpinan partisipatif. Pada gaya ini, pemimpin menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Rektor Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa

Gaya kepemimpinan Rektor Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa menggunakan gaya kepemimpinan otokratis. Gaya kepemimpinan otokratis ini dapat dilihat dari sikap Rektor IPI Gowa dalam menetapkan suatu keputusan ataupun kegiatan yang banyak ditetapkan berdasarkan pendapat dari pimpinan sendiri. Pada beberapa kondisi dan situasi pimpinan banyak bertindak secara langsung dan bergerak sendiri dalam melakukan kegiatan yang telah ditetapkan. Namun, dilain situasi pimpinan juga tidak pernah ragu untuk memberikan hadiah atau penghargaan terhadap pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini sesuai

dengan teori yang diterangkan oleh George R. Terry yang mengungkapkan bahwa Menurut teori ini pemimpin bertindak dengan sanksi seperti hukuman bila perintahnya tidak dipatuhi. Sebaliknya, ia memberi hadiah bila pekerjaannya berjalan dengan baik.

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan suatu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin otokratis lebih menekankan pada pencapaian target yang ingin dicapai dalam suatu organisasi tanpa melibatkan anggotanya dalam suatu pengambilan keputusan (Dini, 2019).

Menurut Kartono dalam (Dini, 2019), ciri-ciri gaya kepemimpinan otokratis ialah:

- 1) Dia memberikan perintah-perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi
- 2) Dia menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan para anggota
- 3) Dia tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, akan tetapi Cuma memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah segera yang harus mereka lakukan
- 4) Dia memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri.

Kepemimpinan otokratis itu berdasarkan pada diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one-man show*. Dia berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.

Menurut Iqbal, Anwar dan Heider Gaya kepemimpinan otokratis merupakan tipe gaya kepemimpinan yang keras. Hal ini terjadi karena seorang pemimpin yang otokratis menginginkan supaya peraturan yang dibuat oleh seorang pemimpin dapat ditaati oleh bawahannya. Namun, gaya kepemimpinan ini bisa menjadi kurang tepat untuk diterapkan karena menimbulkan beberapa efek terhadap karyawan, seperti karyawan menjadi mudah bosan, tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan kehilangan motivasi dalam bekerja (Dini, 2019).

Adapun tiga bentuk dari gaya kepemimpinan otokratis adalah:

- a. *Directing*: Bentuk yang paling umum dan paling kaku. Bawahan diawasi secara ketat dan pemimpin tidak mungkin berkonsultasi dengan bawahan untuk mengambil keputusan.
- b. *Permissive*: Bentuk yang lebih luwes. Pemimpin tetap membuat keputusan akhir, tapi anggota dapat lebih fleksibel untuk memutuskan sendiri bagaimana mereka melakukan tugas.
- c. *Paternalistic*: Menggunakan karakteristik inti dari gaya kepemimpinan otokratis, tetapi tetap mempertimbangkan kesejahteraan dan kebahagiaan bawahan.

Kelebihan dari gaya kepemimpinan otokratis merupakan adalah proses pengambilan keputusan yang cepat. Selain itu, kelebihanannya antara lain: (a) proses kerja yang efisien; (b) manajemen krisis yang cepat; (c) menjaga ketertiban & disiplin; (d) target yang terfokus peningkatan; (e) produktivitas; dan (f) komunikasi yang jelas.

Sedangkan yang menjadi kekurangan dalam penerapan gaya kepemimpinan otokratis merupakan: (a) bisa menimbulkan upaya micromanaging; (b) membuat pekerja merasa dipaksa bekerja dan menurunkan moral mereka; (c) anggota yang tidak terlibat dalam decision making akan merasa kurang peduli dan bertanggung jawab atas pekerjaan; (d) memunculkan budaya “kerjakan saja, yang penting selesai” berpotensi mematikan pemikiran kreatif dan peluang inovasi; dan (e) berpeluang untuk menjadi kepemimpinan otoriter.

2. Gaya Kepemimpinan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa

Gaya kepemimpinan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang bersifat ramah dalam komunikasi, selalu bersedia menolong dan melayani bawahannya dengan memberikan nasihat, memberi petunjuk pada saat dibutuhkan, menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok dengan cara memberi kesempatan bagi anggota kelompok untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Selain itu, setiap anggota dibantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuan memimpin. Sehingga dalam perkembangan karirnya, setiap anggota memiliki kesempatan menduduki jabatan sebagai pemimpin (Rumaisha, 2019). Berdasarkan uraian diatas, penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat dilihat melalui sikap kooperatif yang dimiliki pimpinan, dengan rutin melakukan komunikasi, rapat evaluasi dan monitoring terhadap bawahannya.

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada “person atau individu pemimpin” akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratik yang paling tepat untuk organisasi modern karena (Sadariah, 2017):

- a. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
- b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan.
- c. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses daripadanya.
- d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
- e. Bawahan diberi kesempatan untuk mengembangkan kreativitas.
- f. Bersifat terbuka.
- g. Mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama.
- h. Mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi.
- i. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
- j. Mengembangkan regenerasi kepemimpinan.
- k. Perluasaan kaderisasi agar bawahan lebih maju dan memimpin masa depan.
- l. Memandang semua masalah dapat dipecahkan dengan usaha bersama.

Kelebihan Gaya Kepemimpinan Demokratis antara lain:

- a. Hubungan antara pemimpin dan bawahan harmonis dan tidak kaku.
- b. Keputusan dan kebijaksanaan diambil melalui diskusi sehingga bawahan akan merasa dihargai dan dibutuhkan peranannya.

- c. Mengembangkan daya kreatif dari bawahan karena dapat mengajukan pendapat dan saran.
- d. Bawahan akan merasa percaya diri dan nyaman sehingga bisa mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan tugasnya.
- e. Bawahan akan merasa bersemangat karena merasa diperhatikan.
- f. Tidak mudah lahir kubu oposisi karena pemimpin dan bawahan sejalan.

Kekurangan Gaya Kepemimpinan Demokratis antara lain:

- a. Proses pengambilan keputusan akan berlangsung lama karena diambil secara musyawarah.
- b. Sulitnya dalam pencapaian kata mufakat karena pendapat setiap orang jelas berbeda.
- c. Akan memicu konflik apabila keputusan yang diambil tidak sesuai dan apabila ego masing-masing anggota tinggi.

3. Gaya Kepemimpinan Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa

Gaya kepemimpinan Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa menggunakan gaya kepemimpinan partisipasi. Gaya kepemimpinan partisipasi ini dapat dilihat dari ketua prodi dan dosen bisa saling menukar pemikiran dalam hal menemukan sebuah masalah maupun mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut, komunikasi dua arah ditingkatkan serta tanggungjawab pemecahan masalah sebagian besar berada di dosen. Dalam kegiatan sehari-hari di institut, ketua prodi terbiasa mengadakan rapat serta bermusyawarah dengan para dosen setiap awal bulan. Ketua Prodi mengadakan diskusi dengan para dosen dalam membuat sebuah keputusan yang nantinya suara terbanyak yang akan dipilih. Hal ini sesuai dengan teori gaya kepemimpinan dari Hersey dan Blanchard, bahwa gaya kepemimpinan partisipasi merupakan cara-cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin untuk mencoba mempengaruhi orang. Gaya kepemimpinan ini dicirikan dengan pemimpin dan pengikut sama-sama duduk dalam pemecahan ataupun pembuatan keputusan serta adanya pengawasan yang lebih baik. Berdasarkan teori tersebut penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah dalam memimpin sekolah memerlukan sebuah gaya kepemimpinan agar apa-apa yang telah direncanakan sesuai dengan yang telah ditentukan.

Kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik (Sadariah, 2017).

Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol atas pemecahan suatu masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Pemimpin memberikan ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta adanya suasana persahabatan dan hubungan saling percaya antar pimpinan dan anggota. Jenis kepemimpinan ini akan sangat merugikan apabila para anggota belum cukup matang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan. Namun sebaliknya dapat menjadi boomerang bagi perusahaan bila memiliki karyawan yang bertolak belakang dari pernyataan sebelumnya (Purwanto, et al., 2020).

Prinsip yang digunakan dalam kepemimpinan partisipatif merupakan:

1. Budaya diskusi yang terbuka dan jujur Sosok kepemimpinan partisipatif dengan tulus memancing pendapat dari anggota timnya untuk membantu mereka membuat keputusan. Mereka menginginkan pendapat berbobot dari sebanyak mungkin orang yang terlibat. Setiap ide maupun masukan dipandang sebagai aset yang harus diizinkan mengalir dengan bebas dalam diskusi.
2. Menumbuhkan kepercayaan Tidak seperti pemimpin dengan gaya otokratis atau transaksional, pemimpin memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan terbuka. Tujuannya agar setiap karyawan merasa nyaman berdiskusi dan berbagi pendapat karena tahu akan ditanggapi dengan serius.
3. Penekanan pada moralitas dan nilai-nilai Sosok dengan kepemimpinan partisipatif percaya bahwa setiap orang memiliki hak untuk didengar. Maka itu, mereka juga percaya bahwa sebagai pemimpin mereka harus memfasilitasi interaksi ini untuk kebaikan kelompok. Ide-ide akan paling baik didistribusikan dalam kelompok, karena ini berarti semua pendapat dan saran dapat segera dibedah dan dianalisis satu per satu.

Cleverism menyatakan pemimpin partisipatif idealnya harus memiliki karakteristik serta keterampilan berikut ini:

- a) *Approachable*: Gaya kepemimpinan ini tidak akan efektif jika pemimpinnya “dingin” atau agresif. Anggota tim justru akan segan untuk bekerja sama dengannya, apalagi ketika harus berdiskusi.
- b) *Komunikatif*: Pemimpin harus bisa berkomunikasi dengan baik, serta jelas dan gamblang agar tidak menimbulkan kebingungan. Keterampilan komunikasi juga termasuk kemampuan untuk mendengarkan.
- c) *Bijaksana*: Pemimpin harus memiliki empati yang tinggi karena akan berhubungan erat dengan timnya, yang mungkin mencakup semua jenis karakter berbeda. Empati membantu menciptakan lingkungan terbuka yang mendorong kolaborasi.
- d) *Open-minded*: Pemimpin harus dapat menerima saran, masukan, konsep, dan ide berbeda dengan pandangan yang objektif dan tidak memihak, bahkan jika itu bertentangan dengan apa yang benar dan seharusnya dilakukan. Jika pemimpin tidak bisa menyingkirkan bias, diskusi akan berjalan alot.
- e) *Kompeten*: Tidak mudah menjadi pemimpin yang harus menampung beragam jenis ide. Mungkin juga akan sulit untuk menjaga diskusi tidak keluar jalur karena semuanya boleh “berbicara”. Itu kenapa seorang pemimpin partisipatif haruslah kompeten dan cerdas dalam mengendalikan dan memfasilitasi diskusi, serta dalam cara mereka mendekati dan memanfaatkan ide-ide dari anggota.

Kelebihan gaya kepemimpinan partisipatif, antara lain: a) Peningkatan produktivitas tim b) Melahirkan tenaga kerja yang kreatif c) Meningkatkan loyalitas karyawan d) Menciptakan tim yang kuat e) Membentuk karyawan yang mandiri.

Kekurangan gaya kepemimpinan partisipatif, antara lain: a) Pengambilan keputusan dapat berjalan alot b) Konflik datang dari anggota yang tidak didengar c) Tidak cocok kala terjadi krisis.

SIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan Rektor Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa menggunakan gaya kepemimpinan otokratis. Gaya kepemimpinan otokratis ini dapat dilihat dari sikap Rektor IPI Gowa dalam menetapkan suatu keputusan ataupun kegiatan yang banyak ditetapkan berdasarkan pendapat dari pimpinan sendiri. Pada beberapa kondisi dan situasi pimpinan banyak bertindak secara langsung dan bergerak sendiri dalam melakukan kegiatan yang telah ditetapkan. Namun, dilain situasi pimpinan juga tidak pernah ragu untuk memberikan hadiah atau penghargaan terhadap pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Gaya kepemimpinan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat dilihat melalui sikap kooperatif yang dimiliki pimpinan, dengan rutin melakukan komunikasi, rapat evaluasi dan monitoring terhadap bawahannya.
3. Gaya kepemimpinan Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa menggunakan gaya kepemimpinan partisipasi. Gaya kepemimpinan partisipasi ini dapat dilihat dari ketua prodi dan dosen bisa saling menukar pemikiran dalam hal menemukan sebuah masalah maupun mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut, komunikasi dua arah ditingkatkan serta tanggungjawab pemecahan masalah sebagian besar berada di dosen.

REFERENSI

- Dini, D. W. (2019). *Hubungan gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau .
- Fadilatunnisa. (2019). *Analisis budaya organisasi terhadap gaya kepemimpinan branch manager di perbankan syariah (Studi pada mahasiswa bank BNI Syariah Tanjung Karang)*. Lampung: UIN Raden Intan Lampung.
- Kurniawan, S., & Ayu, M. P. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru di sekolah terhadap kedisiplinan guru di sekolah menengah kejuruan negeri 1 tanah sepenggal kabupaten Bungo*. Nur ElIslam, 8(1), 192-214.
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Sihite, O. B., & Saifuddin, M. P. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan*. Jurnal Edumaspul, 4(1), 156-179.
- Rumaisha, H. R. (2019). *Hubungan gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin dengan kinerja perawat di puskesmas Takeran kecamatan Takeran*. Madiun: Stikes Bhakti Husada Madiun.
- Sadariah. (2017). *Gaya kepemimpinan ketua jurusan dalam penyelesaian studi mahasiswa angkatan 2011-2013 jurusan pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan*. Makassar: UIN Alauddin Makassar.

- Sari, M. N. (2019). *Analisis gaya kepemimpinan demokratis pada dinas kesehatan di kabupaten Soppeng*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Setyawan, J. D., Sumaryanto, F. T., & Murwatiningsih. (2017). *Gaya kepemimpinan otokratif manajemen sekolah dalam mendukung kinerja guru SMK Pancasila di Kota Purwodadi*. *Educational Management*, 6(2), 189-195. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Suharni, E. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan dekan terhadap inovasi pada fakultas dakwah dan komunikasi UIN Ar-Raniry Aceh*. Aceh: UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY.